

P.04

*L'événement*

LA FORMATION AU SERVICE  
DU RENFORCEMENT DE LA  
NÉGOCIATION COLLECTIVE

P.26

*Vu d'ailleurs*

L'ÉMILIE-ROMAGNE  
MET L'ACCENT SUR  
LE "CAPITAL HUMAIN"

P.30

*L'interview*

HERVÉ FERNANDEZ, DIRECTEUR  
DE L'AGENCE NATIONALE DE  
LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME

INFO FORMATION

# INFFO FORMATION

Le magazine des acteurs de la formation professionnelle N° 888 • Du 15 au 30 novembre 2015 [www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)

P.11 *À la une*

## LE RÔLE CLÉ DU RESPONSABLE FORMATION EN ENTREPRISE



© wavebreakmedia

## VOUS ÊTES UN CENTRE DE FORMATION ET VOUS ÊTES À LA RECHERCHE D'UN OUTIL DE GESTION SIMPLE ET INTUITIF ?

Notre solution vous permet de gérer simplement toute votre activité au quotidien :

- ▶ Commercial, Devis
- ▶ Gestion des sessions
- ▶ Planification
- ▶ Facturation
- ▶ Emission des documents : courrier, mail
- ▶ Gestion intégrée des formations sécurité : CACES, CATEC, SST, SSIAP, Habilitations Electriques
- ▶ Gestion intégrée des formations DPC (Professionnels de santé) : Attestations DPC, Dossiers DPC ...
- ▶ Statistiques et Bilan Pédagogique
- ▶ Planning de travail interactif et collaboratif (partagé avec les formateurs et lieux d'accueil des stagiaires)



En OPTION, mettez en ligne votre Catalogue de formation et Sessions en Inter.

De manière transparente et sans ressaisie de votre part, votre site internet reflète automatiquement la réalité de vos saisies dans votre outil GesCOF.

Vous choisissez les produits qui doivent apparaître en ligne, ce qui implique la diffusion des sessions INTER rattachées au fur et à mesure de leur création

Proposez des Espaces PRIVÉS à vos clients : vous leur permettez ainsi de visualiser leur historique des sessions suivies dans votre centre de formation, le suivi des recyclages obligatoires (formations sécurité), la possibilité de récupérer les documents les concernant (Conventions, Factures, Attestations...)



## CONTACTEZ NOUS

DEFI Informatique > 05.59.60.71.59  
 Votre interlocuteur commercial > Eric VALEYE  
 Mail > e.valey@defi-informatique.fr

GesCOF est installé dans plus de 420 Centres de Formation (plus de 2000 utilisateurs) et vous permet de gérer de manière simple et intuitive votre activité au quotidien.

De nombreux assistants sont intégrés pour vous permettre d'automatiser au mieux toutes les tâches répétitives, éviter les ressaisies : de l'émission du devis, par courrier ou par mail (pdf), à la transformation d'un devis en inscription, la gestion facilitée de l'inscription, la génération et l'expédition des documents aux stagiaires, aux responsables formation du client, jusqu'à la génération automatisée de la ou des factures (client, Opcv, tiers ...), GesCOF vous accompagne au quotidien, en vous laissant la possibilité d'intervenir à tous les niveaux.

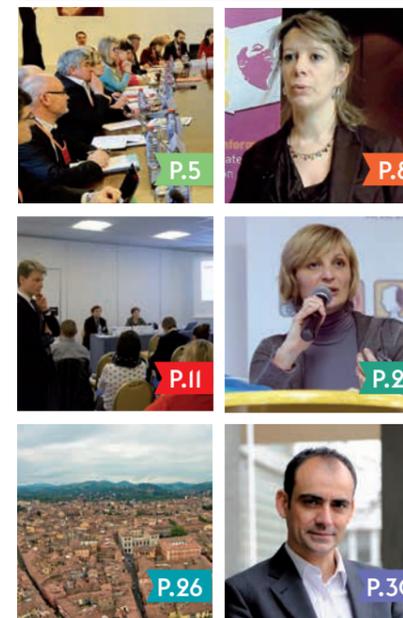
Les Factures sont générées, envoyées aux clients par courrier, par mail et peuvent être transformées en écritures comptable pour une injection directe dans votre logiciel de comptabilité.

Formations SECURITE : GesCOF intègre en natif toutes les formations de type réglementaires : Caces, SST, Catec, SSIAP, Habilitation Electriques et vous permet d'automatiser au maximum toutes les étapes de ce type de formations, jusqu'aux relances des recyclages.

Formations DPC : GesCOF intègre en natif la gestion des formations DPC, le suivi des Etape 1 et Etape 3, la génération des attestations spécifiques et Compte-rendu OGDPC.



## Sommaire



p. 4 **L'événement**  
 Refonte du Code du travail : la formation au service du renforcement de la négociation collective

p. 6 **L'essentiel**

p. 11 **À la une**  
 Le rôle clé du responsable formation en entreprise

p. 17 **Guide pro**  
**Expertise**  
 Décret qualité : quel impact sur la formation ouverte et à distance ?  
**Savoir-agir**  
 "Leadership" : le coaching des cadres  
**Législation**  
 Le Cléa, un sésame pour l'employabilité

p. 21 **Acteurs**

p. 26 **Vu d'ailleurs**  
 Italie : l'Émilie-Romagne fait du "capital humain" la valeur ajoutée du territoire

p. 30 **L'interview**  
 Hervé Fernandez, directeur de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI)

p. 33 **Itinéraire**  
 Géraldine Legros, le sens malgré tout

p. 34 **Tu, vu, entendu**

## En deux MOTS

### Pilotes

En faisant de la formation un investissement et non plus une "dépense", la loi du 5 mars 2014 renouvelle la fonction des responsables formation en entreprise (pages 11 à 16). Jusqu'alors avant tout chargés de gestion administrative, sous l'autorité des DRH, ils ont à présent l'opportunité de prendre leur place parmi les directions opérationnelles, pour le développement du capital humain de l'entreprise et l'accroissement de sa performance. Une position de "pilotes du changement", dont témoigne d'ailleurs l'évolution des intitulés pour ce poste (responsable des compétences, directeur de la formation, etc.).

### Cléa

C'est un enjeu considérable : garantir pour tous un "socle de connaissances et de compétences professionnelles". Il est question de communication en français, de règles de base du calcul, mais aussi des principes du travail en équipe ou de capacité à "apprendre tout au long de la vie". La maîtrise de ce socle donne droit à une certification, dénommée "Cléa" (page 19, voir aussi notre interview page 30). Pour l'acquérir, tous les dispositifs de financement de la formation professionnelle sont ouverts, dont le compte personnel de formation, la période de professionnalisation, mais aussi le plan de formation ou les programmes des Conseils régionaux.

La rédaction



Retrouvez sur [www.actualite-de-la-formation.fr](http://www.actualite-de-la-formation.fr) ce numéro téléchargeable et les documents-clés

à suivre...



**INFFO FORMATION**

est une publication bimensuelle de Centre Inffo • 4, av. du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex  
 • www.centre-inffo.fr • 01 55 93 91 91 • redaction.quotidien@centre-inffo.fr • **Directeur de la publication** : Julien Nizri  
 • **Rédacteur en chef** : David Garcia • **Rédacteur en chef adjoint** : François Boltz • **Rédactrice-graphiste** : Sandy Brunel  
 • **Secrétaire de rédaction adjointe** : Monique Chatard • **Rédacteurs** : Benjamin d'Algerre, Knock Billy, Célia Coste, Nicolas Deguerry, Béatrice Delamer, Philippe Grandin, Cédric Morin • **Rédacteur-réviseur** : Abdoulaye Foye  
 • **Documentation** : Christelle Monneret • **Service commercial** : Guillaume Fournier • **Commission paritaire** : n° 1217 G 82527 • **ISSN** : 2103-3390 • **Impression** : JF Impressions, 118 av. du Maréchal-de-Lattre-de-Tassigny, 94180 Fontenay-sous-Bois • **Publicité** : régie FFE, Ingrid Dubocq, 01 40 09 68 47, ingrid.dubocq@ffe.fr  
 • **Abonnement** : 190 € HT

# REFONTE DU CODE DU TRAVAIL

## LA FORMATION

### AU SERVICE DU RENFORCEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

“Construire le Code du travail du XXI<sup>e</sup> siècle”, tel est l’objectif des annonces formulées par le Premier ministre le 4 novembre dernier. Conduite par la ministre du Travail, la refonte est programmée sur deux ans. Elle fera l’objet d’un projet de loi que Myriam El Khomri présentera début 2016, pour une adoption par le Parlement avant l’été.

Béatrice Delamer



**L'IMAGE**

Le Premier ministre Manuel Valls et la ministre du Travail Myriam El Khomri entourant le président de la République le 19 octobre dernier, lors de la conférence sociale pour l'emploi.

La reconstruction du Code du travail se fera en trois niveaux. Le premier concerne les droits fondamentaux, garantis à tous (Smic, CDI, 35 heures). Le deuxième comprend les dispositions qui relèvent de la négociation collective (accords de branche ou d'entreprise), “dont le champ doit être conforté”, et enfin, les règles applicables au cas où il n’y aurait pas d'accord.

Pour définir les grands principes devant distinguer et articuler ces niveaux, Manuel Valls a désigné une “mission de sages”, composée de personnalités (deux membres du Conseil d'État, deux magistrats de la Cour de cassation et deux universitaires) qui sera présidée par Robert Badinter, ancien garde des Sceaux (1981-1986) et co-auteur de *Le travail et la loi* avec Antoine Lyon-Caen. Le chantier devrait durer deux ans, mais le Premier ministre a annoncé qu’une nouvelle architecture

La table ronde des acteurs de l'emploi, autour de la ministre du Travail, le 19 octobre lors de la conférence sociale pour l'emploi.



serait appliquée au temps de travail dès 2016. Il a également énoncé le principe placé au cœur de cette réécriture : “Faire confiance aux partenaires sociaux.” Il les a invités à fixer la durée d'application des accords “tout en ayant la possibilité de les adapter régulièrement si nécessaire”. Manuel Valls a proposé d'accompagner le processus de négociation par la conclusion d'un accord préalable de méthodologie, au niveau de chaque entreprise ou branche professionnelle.

#### Réduction du nombre de branches professionnelles

Le deuxième chantier est la réduction du nombre de branches professionnelles qui ont “un rôle essentiel à jouer en matière de formation et donc d'adaptation des qualifications aux besoins actuels du marché du travail”. L'objectif est de passer de 700 branches aujourd'hui à 400 d'ici la fin 2016, 200 d'ici deux ans et une centaine à terme. Une tâche à mener rapidement : “Les partenaires sociaux auront deux ou trois ans pour engager un mouvement de regroupement volontaire des branches. À défaut, le gouvernement procédera lui-même à ces regroupements”, a averti le Premier ministre.



Les branches ont un rôle essentiel à jouer en matière de formation”



**Manuel Valls**  
Premier ministre

Il propose que les partenaires sociaux conviennent d'un accord de méthode d'ici la fin 2015. Avant fin 2016, la loi fixera le principe de la disparition des branches territoriales rattachées à des branches nationales et celles qui n'ont pas eu d'activité conventionnelle depuis plus de dix ans. En l'absence d'avancées trois ans après la promulgation de la loi, le gouvernement procédera aux regroupements selon des critères propres (branches de moins de 5 000 salariés,

**100**  
CEST LE NOMBRE SOUHAITÉ DE BRANCHES AU TERME DE CETTE RÉFORME

cohérence sectorielle, etc.) auxquels pourront s'ajouter des critères établis par les partenaires sociaux.

#### Renforcement de la formation des négociateurs

Pour renforcer la culture de la négociation collective en France, le gouvernement annonce une sensibilisation à cette question à tous les niveaux. L'Éducation nationale travaille à la mise en place d'un nouvel enseignement moral et civique, et l'enseignement supérieur encouragera l'introduction des relations sociales dans les cursus.

De son côté, le ministère du Travail va travailler à la sensibilisation sur la place de la négociation collective auprès des acteurs qui conseillent les entreprises (consultants, experts comptables, avocats) et favorisera le développement de sessions de formation communes.

Dans sa présentation, Manuel Valls a déclaré vouloir accorder davantage de reconnaissance aux acteurs syndicaux dans les entreprises. Il propose de réfléchir aux moyens mis à leur disposition pour exercer leur mission et “de se poser, enfin, la question de leur formation... et de celle des employeurs”.

Il pense qu'il faut aussi “faire la pédagogie du rôle des syndicats et du fonctionnement du dialogue social. Ils sont au cœur de notre modèle social. Ils doivent donc être mieux connus, et mieux compris”. ●



## Semaine pour l'emploi des personnes handicapées PÔLE EMPLOI RÉAFFIRME SA POLITIQUE HANDICAP

**Pôle emploi et l'ensemble des syndicats représentatifs ont signé un accord pour l'emploi des personnes handicapées d'une durée de trois ans.**

Des recrutements sont prévus en CDI à temps plein ou en contrat de professionnalisation. Les chargés de recrutement ont à leur disposition une offre de formation. L'objectif, indique l'accord, est de les "sensibiliser aux situations de handicap et de non-discrimination". La formation est obligatoire pour les nouveaux chargés de recrutement des services RH (ressources humaines) et pour ceux qui n'ont jamais suivi de formation sur cette thématique. Par ailleurs, l'accord prévoit des

formations spécifiques visant à faciliter l'insertion professionnelle et personnelle comme par exemple une formation à l'utilisation d'un chien guide ou un apprentissage à la lecture labiale... Elles seront proposées aux personnes en situation de handicap, mais aussi aux membres de leur entourage professionnel. En matière de gestion du parcours professionnel, un agent handicapé peut bénéficier, à sa demande, et à côté de l'entretien professionnel au

titre de la loi formation du 5 mars 2014, d'un entretien mené conjointement avec un gestionnaire de carrière et le correspondant régional handicap. Cet accord a été signé à la veille de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, qui se déroule du 16 au 22 novembre.

**+ D'INFOS**  
[www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)  
[www.semaine-emploi-handicap.com](http://www.semaine-emploi-handicap.com)



L'ICPF & PSI certifie le formateur conformément à un référentiel basé sur des normes ISO et AFNOR

Contactez-nous pour valoriser votre démarche qualité  
[info@certif-icpf.org](mailto:info@certif-icpf.org) ou 01 82 83 56 40



PLUS D'INFORMATIONS  
[www.certif-icpf.org](http://www.certif-icpf.org)

ICPF & PSI  
Certification

## Cnefop POUR L'HABILITATION DES OPCA



**Le bureau du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) du 3 novembre a**

**étudié l'habilitation de dix-neuf Opcas à collecter la taxe d'apprentissage. Des demandes d'habilitation de plusieurs Opcas à collecter les fonds de la formation professionnelle continue dans les départements d'outre-mer ont été également examinées.**

**+ D'INFOS**  
[www.actualite-de-la-formation.fr](http://www.actualite-de-la-formation.fr)



## Il l'a dit



**50 000 dossiers de CPF ont été validés en octobre.**

**Nous nous rapprochons du niveau de croisière qui était celui du Dif."**

**Jean-Marc Huart**

sous-directeur politiques de formation et du contrôle à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP). Il s'exprimait à l'occasion du salon "Nouvelle vie professionnelle" organisé par l'Agence éducation et formation le 4 novembre.

**845 000**  
actifs (moins de 65 ans) en France sont ingénieurs diplômés

(26<sup>e</sup> édition de l'enquête nationale publiée par Ingénieurs et scientifiques de France)

**92 %**

des ingénieurs actifs ont un emploi



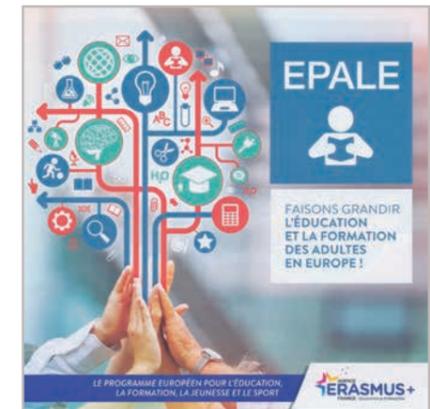
**MARIE FRANÇOISE LEFLON**  
est élue présidente de l'Apec (Agence pour l'emploi des cadres)

Elle remplace Jean Claude Guéry (Medef) pour deux ans dans le cadre de l'alternance salariés-employeurs. Marie Françoise Leflon est secrétaire générale de la CFE-CGC.

De 2003 à 2009, elle a exercé un mandat de déléguée nationale au pôle emploi-formation avant d'être élue secrétaire nationale en charge du secteur emploi. Elle est membre du COE (Conseil national éducation-emploi).

## Échanges et coopération en Europe LA PLATEFORME EPALE EST À PRÉSENT OUVERTE EN FRANCE

**Le lancement en France de la plateforme Epale a eu lieu le 5 novembre à Paris. Développée par la Commission européenne, elle a pour objectif de donner de la visibilité au secteur de l'éducation et de la formation des adultes.**



Epale, pour "E-platform for adult learning in Europe". Cette communauté multilingue (plus de 24 langues) permet le partage de ressources à travers des blogs, des actualités, un calendrier d'événements, des articles, ainsi que l'échange autour de pratiques communes. "C'est un espace virtuel que nous fournissons aux acteurs de la formation professionnelle continue (formateurs, conseillers en insertion, volontaires, universitaires, étudiants, acteurs institutionnels, chercheurs, etc.) pour communiquer et travailler ensemble", a expliqué Géraldine Libreau, coordonnatrice du projet à la Direction générale éducation et culture de la Commission européenne, le 5 novembre. Epale compte à ce jour

8 000 inscrits, dont 400 utilisateurs en France. Les plus représentés sont les Italiens, suivis des Polonais, des Portugais et des Français. "Une partie des inscrits réside hors d'Europe, notamment en Afrique de l'Ouest", a indiqué Thierry Ardouin, professeur en sciences de l'éducation à l'Université de Rouen. Selon cet expert qui a participé à la conception de la plateforme, cette ouverture permettra le maillage des réseaux de formateurs dans les pays membres de l'Agence universitaire francophone. Epale bénéficie d'un financement au titre du programme Erasmus+ (2014-2020). Quelque 6,5 millions d'euros ont été consacrés à ce projet depuis sa conception, voici trois ans.

**+ D'INFOS**  
[www.agence-erasmus.fr](http://www.agence-erasmus.fr)



## Expérimentation DGEFP L'INNOVATION PÉDAGOGIQUE EN SITUATION DE TRAVAIL



**La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle vient de lancer une expérimentation pour le développement des "formations en situation de travail" (Fest).**

Quatorze Opca sont associés au projet pour recenser les pratiques dans les entreprises. "Notre projet consiste à diversifier les supports de formation au bénéfice des petites et moyennes

entreprises et à destination, surtout, des salariés peu qualifiés qui ont, pour la plupart, peu recours aux stages de formation classiques", a expliqué Béatrice Delay, chargée de mission au département Synthèses à la DGEFP, lors du salon "Nouvelle vie professionnelle" organisé le 4 novembre par le groupe AEF. À terme, l'État souhaite créer un cadre juridique pour ces apprentissages en situation de travail.

**+ D'INFOS**

[www.emploi.gouv.fr/acteurs/dgef](http://www.emploi.gouv.fr/acteurs/dgef)

## Décret LE PLAFONNEMENT DU NOMBRE DE STAGIAIRES

**Le nombre maximal de stagiaires susceptibles d'être accueillis en même temps dans un même organisme a été fixé par le décret n° 2015-1359 paru au Journal officiel du 28 octobre.**

Les jeunes en convention de stage ne peuvent désormais représenter plus de 15 % des effectifs dans les organismes de 20 salariés ou plus. Pour ceux dont les effectifs sont en deçà, il ne peut y en avoir plus de trois. Le décret précise également qu'une même personne ne peut être désignée en qualité de tuteur dans un organisme d'accueil lorsqu'elle l'est déjà dans trois conventions de stage en cours d'exécution. Les agents de contrôle de l'inspection du travail pourront demander une copie des conventions.

**+ D'INFOS**

[www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)



## Observatoire FFP L'ACTIVITÉ DES ORGANISMES DE FORMATION PRIVÉS EN 2014



Jean Wemaëre, président-fondateur de Demos et président de la FFP.

**Les organismes adhérents de la FFP ont reçu en 2014 3,2 millions de stagiaires, pour un chiffre d'affaires moyen de 3,51 millions d'euros. Ce sont les chiffres clés du 18<sup>e</sup> observatoire de la Fédération de la formation professionnelle, dévoilés le 2 novembre.**

"2014 a été une année de transition qui a permis aux organismes de formation de maintenir une activité stable et de se préparer à l'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014", a indiqué Sylvie Petitjean, dirigeante du cabinet Crept Formation et vice-présidente de la FFP. 81 % d'entre eux ont noué des partenariats, dont 92 % en vue de préparer un cursus certifiant. 97 % ont déclaré avoir pris en considération l'importance de la qualité de leurs prestations, essentiellement (82 %) en recherchant une normalisation OPQF (Office professionnel de qualification des organismes de formation).

**+ D'INFOS**

[www.ffp.org](http://www.ffp.org)

## Commission européenne UNE STRATÉGIE POUR DES "COMPÉTENCES NOUVELLES" EN 2016

**Le programme de travail 2016 de la Commission compte vingt-trois "initiatives clés", parmi lesquelles une stratégie pour des "compétences nouvelles". Objectif : "Promouvoir le développement des compétences, y compris la reconnaissance mutuelle des qualifications, soutenir la formation professionnelle et l'enseignement supérieur, et profiter au mieux des retombées des emplois dans le numérique."**

**+ D'INFOS**

[http://ec.europa.eu/atwork/pdf/cwp\\_2016\\_annex\\_i\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/atwork/pdf/cwp_2016_annex_i_en.pdf)

## À venir

### 3<sup>e</sup> ENTRETIENS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le 1<sup>er</sup> décembre à Paris

Organisés par le Garf (Groupement des acteurs et responsables de la formation) avec pour thème : "Transformation de la fonction formation et compétences : nouvelle opportunité, nouvelle liberté dans la fonction."  
[www.garf.asso.fr](http://www.garf.asso.fr)

### DROIT DU TRAVAIL, CROISSANCE ET EMPLOI : QUE FAIRE ?

4 décembre à Paris

"Le grand débat 2015" de la revue *Droit social*. Après un point sur les expériences étrangères puis la politique de l'UE, deux économistes, Pierre Cahuc et Olivier Favereau, échangeront avec les juristes sur les questions d'emploi, de formation et de dialogue social.  
[www.dalloz-formation.fr](http://www.dalloz-formation.fr)

### TRANSITION ÉNERGÉTIQUE : FORMATEURS, AGISSONS !

4 décembre à Paris

Colloque organisé par le Cler (réseau pour la transition énergétique) avec le soutien de la Région Île-de-France, à l'attention des formateurs, responsables de formation, financeurs de la formation, et de leurs partenaires socio-économiques.  
[www.cler.org/colloque-formations-transition-energetique](http://www.cler.org/colloque-formations-transition-energetique)

# 80 %

des salariés reconnaissent l'impact de la formation sur leurs pratiques professionnelles.  
(étude Demos)

## OPTIMISEZ VOTRE VISIBILITÉ

**Réservez dès maintenant votre espace publicitaire dans INFFO FORMATION**

Contact : INGRID DUBOCQ  
Responsable Régie Publicitaire  
Tél. : 01 40 09 68 47  
E-mail : [ingrid.dubocq@ffe.fr](mailto:ingrid.dubocq@ffe.fr)

## Les petits-déjeuners du droit de la formation



### JEUDI 3 DÉCEMBRE 2015 DISPARITION DE L'IMPUTABILITÉ : Quels espaces de liberté pour les entreprises ? Quelles prestations financer et quelles dépenses comptabiliser ?

La suppression du « 0,9% » et de la déclaration « 2483 » responsabilise les entreprises du contrôle de l'administration sur leurs dépenses de formation. Les entreprises sont désormais tenues, en plus du versement obligatoire d'une contribution à leur Opca, d'assurer « un financement direct d'actions de formation » pour remplir les obligations de formation à l'égard des salariés. Quel est le cadre juridique de ce financement direct ? Quelles prestations permet-il d'acheter ? Quelles dépenses peuvent entrer dans ce financement ?

Centre Inffo vous propose de présenter les réponses aux questions que lui posent actuellement les entreprises sur ce sujet et de profiter de ce petit-déjeuner pour échanger sur l'obligation financière qui pèse sur les entreprises.

8h Accueil

- 8h30 Au programme, les questions suivantes :
- Une contribution et un financement direct : quels sont les nouveaux principes ?
  - Disparition de l'imputabilité : Quels sont les espaces de liberté ? Quelles prestations financer et quelles dépenses comptabiliser ?
  - 2015, 2016... : Quelles perspectives ?

10h Fin du petit-déjeuner

**Intervenants** Valérie Michelet, Chargée d'études à la Direction Juridique Observatoire et Jean-Philippe Cépède, Directeur du Pôle Juridique Observatoire de Centre Inffo

Procope 13, rue de l'Ancienne Comédie  
75006 Paris

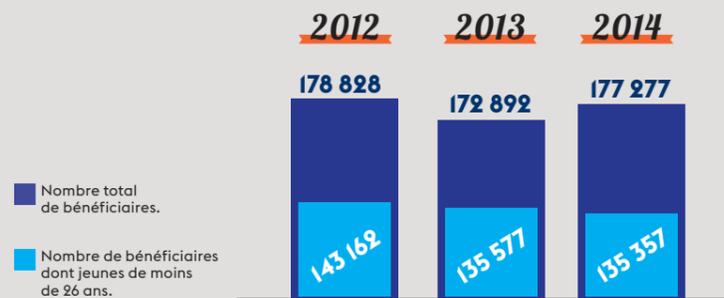
SERVICE COMMERCIAL, CENTRE INFFO, 4, AVENUE DU STADE-DE-FRANCE, 93218 SAINT-DENIS-LA PLAINE CEDEX -  
TÉL. : 01 55 93 91 82 ET 01 55 93 91 83 - FAX : 01 55 93 17 28 - COURRIEL : [contact.formation@centre-inffo.fr](mailto:contact.formation@centre-inffo.fr)



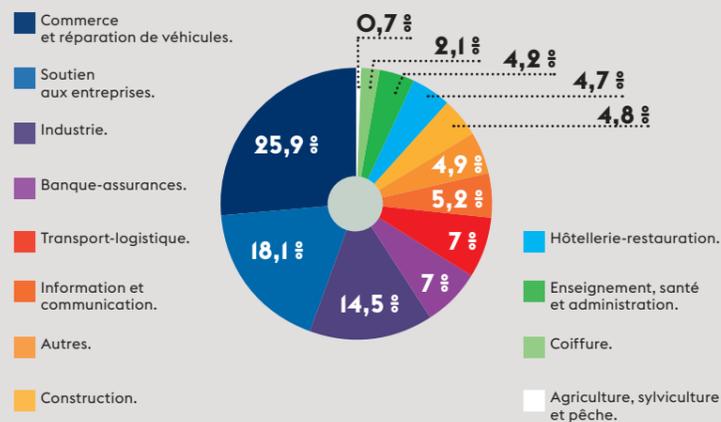
# LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN 2014

Une reprise des embauches dans le tertiaire et l'industrie. La Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail) publie les derniers chiffres du contrat de professionnalisation. Positifs.

## PROGRESSION DE NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES

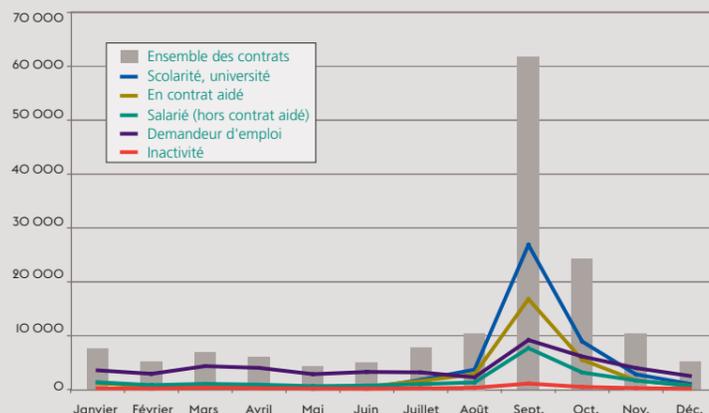


## LES SECTEURS EMPLOYEURS EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



## SAISONNALITÉ DES EMBauchES

SELON LA SITUATION AVANT CONTRAT EN 2014



**C'EST LE TAUX DES RECRUTEMENTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE PLUS DE 250 SALARIÉS.**



**DES NOUVEAUX EMBauchÉS PRÉPARENT UNE QUALIFICATION DANS LE DOMAINE DES SERVICES.**



**DES BÉNÉFICIAIRES DES NOUVEAUX CONTRATS SONT DES DIPLÔMÉS DE NIVEAU BACCALAURÉAT ET DU SUPÉRIEUR.**



Patrice Guézou, directeur formation et compétences de CCI France, lors de la dernière Université d'hiver de la formation professionnelle organisée par Centre Info.

# Le rôle clé DU RESPONSABLE FORMATION EN ENTREPRISE

Quel avenir pour la fonction formation en entreprise ? Comment se sert-elle du tremplin de la nouvelle réforme ? Partie intégrante des *process* de ressources humaines aujourd'hui, la "gestion des talents" pourrait s'émanciper et être reconnue comme une fonction opérationnelle. Les responsables formation ont conscience de leur rôle stratégique.

Célia Coste et Knock Billy

### 3 RAISONS DE LIRE CES ARTICLES

Une **redéfinition** de la fonction formation

Le **repositionnement** des responsables formation en entreprise

Les **perspectives** de la profession

# LE RESPONSABLE FORMATION, AU CŒUR DE LA PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE

**Avec la loi du 5 mars 2014, des lignes de convergence permettent de percevoir un responsable formation "remastérisé", prêt à jouer un rôle fondamental dans le développement du capital humain de l'entreprise et l'accroissement de sa performance.**

Knock Billy



L'Université Paris-Dauphine et l'organisme de formation privé Cegos se sont associés pour proposer un executive master en management de la formation.

“ En faisant de la formation un investissement plutôt qu'une dépense, la loi du 5 mars 2014 place le responsable formation et compétences dans une position de pilote du changement. Ceci est une opportunité qu'il doit savoir saisir et gérer”, indiquait Alexis Hluszko, président du Groupement des acteurs et responsables de formation (Garf), lors de la présentation de son baromètre, le 15 septembre dernier. Le défi est tel que ce réseau a décidé de lui consacrer la troisième édition des "Entretiens de la formation professionnelle".<sup>1</sup> Un écart existe entre le rôle du responsable formation tel qu'il est aujourd'hui (gestion administrative de la formation, déclinaison de la politique managériale et de ressources humaines systématiquement commanditée par la DRH) et celui d'interface ou d'intermédiaire entre les systèmes d'acteurs au sein de l'entreprise qu'il souhaite devenir.

## Acteur central

Anne de Blighnières, directrice de l'executive master en management de la formation proposé conjointement par l'Université Paris-Dauphine et Cegos, estime que "la nouvelle donne dans l'entreprise fait que le manager de la formation doit être l'interface entre les différentes instances de décision et de production de l'entreprise, entre la stratégie des organisations, la politique RH et les enjeux de parcours professionnel des salariés". Le contexte de compétitivité accrue oblige l'entreprise à penser sa politique de formation en articulation avec sa stratégie, pour répondre aux exigences de performance et à leurs impacts sur

les compétences. "C'est au manager de la formation que revient la responsabilité de garantir la politique de développement des compétences au service de la stratégie de l'entreprise et de l'employabilité des salariés", explique-t-elle. Elle est convaincue que "le responsable formation doit désormais occuper une place stratégique au sein l'entreprise et faire évoluer les systèmes". Acteur central du développement des compétences et "courroie de transmission" entre les différentes composantes de l'entreprise, c'est à lui que revient la lourde tâche de créer les conditions des possibilités de la performance et des "capacités", en lien avec les managers opérationnels, la direction des ressources humaines, la direction générale, l'ensemble de la chaîne de management, les instances représentatives du personnel (IRP) et les salariés.

## Faire évoluer la fonction formation

"Le pilotage stratégique de la formation dans l'entreprise exige que la place de la fonction formation soit réactualisée au sein de la fonction ressources humaines en raison notamment des liens de plus en plus étroits entre la gestion individuelle des compétences et la formation, du fait, d'une part, de la place centrale des entretiens professionnels, et d'autre part, en raison du renforcement des diverses procédures de dialogue social et de négociation collective au sein de l'entreprise ayant pour objet la GPEC



## 3 QUESTIONS À

**Stéphane Diebold**, président de l'Affen (Association française pour la formation en entreprise)

**"Responsable formation : un métier, une profession ou une activité ?"**

Quels sont les impacts de la loi du 5 mars 2014 sur le rôle du responsable formation dans l'entreprise ?

La réforme a accéléré un phénomène enclenché voici déjà un certain temps : l'émergence d'un marketing de la formation auquel doivent s'adapter les responsables formation. La fonction s'interroge comme toutes les autres fonctions sur son utilité. À savoir quelle est sa valeur ajoutée dans une entreprise. Est-ce un métier, une profession ou une activité ? Le responsable formation est garant de l'employabilité des salariés et doit pouvoir anticiper les changements.

Comment cette fonction est-elle en train d'évoluer ?

À la fin du XX<sup>e</sup> siècle, le rôle du responsable formation s'est principalement concentré sur le budget et la gestion des flux. Aujourd'hui, on revient à la pédagogie. Les tendances du marché, que sont l'internalisation et la digitalisation, poussent le responsable formation à réinvestir la pédagogie. Avec la "granularisation" des savoirs, le responsable formation devient un curateur pour développer l'intelligence formative dans l'entreprise. Il doit être en mesure de maîtriser le contenu et le contenant des formations.

Quelle posture le responsable formation doit-il adopter aujourd'hui pour acquérir cette valeur ajoutée ?

Le responsable formation doit devenir un prescripteur dans l'entreprise. Il doit savoir orienter les salariés et les aider à choisir les bons vecteurs de savoirs. Cela suppose une connaissance fine des métiers et de l'entreprise. De plus, il doit donner l'envie de se former, il faut en faire des aventuriers de la formation, c'est tout l'enjeu de la fonction demain.

Propos recueillis par Célia Coste



Le responsable formation et compétences est dans une position de "pilote du changement", observe Alexis Hluszko, président du Groupement des acteurs et responsables de formation (Garf).



Pour Anne de Blighnières, maître de conférences à Paris-Dauphine, la nouvelle donne fait que le manager de la formation doit être l'interface entre les différentes instances de décision et de production.

## REPÈRES

### INTERFACE

**En tant qu'interface, le responsable formation doit pouvoir "étudier" avec :**

- les managers opérationnels des conditions de réussite du développement des compétences adéquates de la part du salarié ;
- la direction des ressources humaines des possibilités autres que la formation pour créer les conditions des possibilités ;
- la direction générale des moyens à mettre en œuvre pour faire connaître à tous les valeurs et la stratégie de développement de l'entreprise (et notamment minorer les relations conflictuelles entre la communication stratégique de la DG et le management de proximité) ;
- l'ensemble de la chaîne de management, de l'articulation vertueuse entre leurs différents projets.



<sup>1</sup> La troisième édition des "Entretiens de la formation professionnelle" qui aura lieu le 1<sup>er</sup> décembre a pour thème "Responsable formation et compétences : nouvelle opportunité, nouvelle liberté dans votre fonction".

## LES 10 CRITÈRES IIP (INVESTORS IN PEOPLE)

Investors in people est une certification qualité en matière de gestion des ressources humaines. Ce label britannique a été créé en 1991 dans le but d'améliorer la compétitivité des entreprises par le développement des compétences.



La fonction formation doit être directement rattachée à la direction générale, au même niveau que les ressources humaines, juge Claude Monnier, directeur ressources humaines chez Sony Music.



Le responsable formation doit réinventer son rôle au sein de l'entreprise"

management de la formation. Selon lui, le responsable formation doit être "un accoucheur de dispositifs, un accompagnateur de l'évolution des compétences", une "force de proposition et d'innovation". Il doit réinventer son rôle au sein de l'entreprise. "Je milite pour que la fonction formation soit désormais directement rattachée à la direction générale, au même niveau que les ressources humaines, l'administration et les finances", avait soutenu Claude Monnier, DRH de Sony Music France, lors d'une conférence du Garf en septembre dernier. L'objectif étant de réintégrer la formation à l'ordre du jour des comités de direction (Codir). Et de "faire du responsable formation et compétences un véritable partenaire d'affaires au sein de l'entreprise", comme le souhaite le président du Garf.



2. Chronique n° 88, www.jml-conseil.fr : "L'entreprise face à sa responsabilité formatrice après la réforme de la formation."

dont la formation ne représente qu'une composante", soutiennent Jean-Marie Luttringer et Bernard Masingue dans une chronique<sup>2</sup>. "La posture, le professionnalisme et le positionnement (3P) sont les éléments de la fonction formation qui permettront d'asseoir sa crédibilité au sein de l'entreprise", rappelait Patrice Guézou, directeur formation et compétences de CCI France, lors de la conférence de rentrée de la quatrième promotion de l'executive master en

# LES MISSIONS DU "RESPONSABLE FORMATION DE DEMAIN"

L'anticipation fait partie des missions du responsable formation et compétences. Mais pour son propre métier, quelles sont les perspectives ?

Célia Coste



Un "centre de pilotage numérique des ressources" de Veolia.

Le métier de responsable formation connaît-il une mutation profonde avec la réforme de la formation professionnelle ? Si la formation devient pour les entreprises un investissement, cela impacte inévitablement ses missions. "Il va lui être demandé de rendre des comptes sur les dépenses effectuées pour calculer le retour sur investissement de toutes les actions engagées par l'entreprise", pointe Alain-Frédéric Fernandez, consultant en ingénierie pédagogique. Si bien que, selon lui, pourraient réapparaître dans la pratique des clauses de dédit-formation, par lesquelles le salarié s'engage en contrepartie d'une formation financée par l'entreprise, à rembourser les frais engagés s'il démissionne avant un certain délai.

### Trois évolutions majeures

Chez Veolia, la direction formation constate plusieurs mouvements de fond qui impactent directement le métier de responsable formation. "Nous observons depuis plusieurs années trois grandes tendances. Tout d'abord, le recours croissant à la mesure du retour sur investissement, grâce aux évaluations. Nous maîtrisons de mieux en mieux l'évaluation à chaud, mais nous devons nous perfectionner dans l'évaluation à froid", confie Isabelle Quainon, directrice de la formation et du développement des compétences chez Veolia. Deuxièmement, poursuit-elle, "des évolutions majeures sont apparues dans le mode de distribution de la formation. Nous avons de plus en plus recours à des formules alternatives, telles que le e-learning ou l'apprentissage en situation de travail". Enfin, "la loi du 5 mars 2014 encourage le salarié à prendre

lui-même des décisions concernant son parcours formation. Demain, c'est le partage de décision qui primera".

### Un "accoucheur de compétences"

Conséquence de ces changements : le recentrage des missions autour des compétences des salariés au service de l'entreprise. Son travail ? "Être un accoucheur de compétences", formule Alain-Frédéric Fernandez. "Le responsable formation devra négocier projet par projet tout en optimisant les budgets, sachant qu'il disposera à l'avenir de moins d'argent pour former les salariés." C'est pourquoi il tend déjà à devenir "chasseur de primes, car il doit chercher tous les financements possibles sur le marché", de la Direccte à la Région, en passant par son Opcv, etc.

### Nouveaux intitulés

Une autre tendance observée dans le monde de l'entreprise : l'évolution de la sémantique autour du poste de responsable formation. Émergeant des intitulés innovants, correspondant à l'évolution même des missions du responsable : responsable des compétences, learn and development

La fonction formation entend faire reconnaître sa dimension opérationnelle.



manager, directeur de la formation... un vocabulaire qui n'est pas anodin dans le contexte de la loi du 5 mars 2014. "C'est une illustration du détachement de la fonction formation des services RH. Cela reflète bien l'idée du rôle de développeur de compétences qui tend à prendre racine."

### Un responsable formation hors du champ de la DRH ?

Le consultant milite, en effet, pour une évolution de la fonction formation externe aux ressources humaines : "Je pense qu'à terme le responsable formation va échapper à la direction des ressources humaines. La formation n'est plus une fonction RH, mais une fonction opérationnelle. Les salariés doivent maintenir leur employabilité dans l'entreprise. Le responsable formation est garant de leur carrière et de l'acquisition de leurs compétences au-delà même de la formation." Pourtant, chez Veolia, pas question, pour l'ins-

tant, de détacher la formation de la fonction RH. "La gestion des talents dans l'entreprise est une fonction très interfacée avec le « business ». Elle fait totalement partie du process RH aujourd'hui. C'est pour cette raison que la politique formation de l'entreprise doit être portée par la direction des ressources humaines", reprend la directrice formation.

### Un responsable formation "proactif"

Le responsable formation doit dorénavant apprendre à faire autant avec moins. Confronté à une baisse des budgets pour la formation dans un contexte difficile pour l'entreprise, le responsable formation a conscience de son rôle stratégique à l'avenir. L'idée, c'est d'être toujours plus "proactif". Il s'agit de convaincre la direction de l'intérêt de la formation et de son évaluation, afin d'être pertinent dans la stratégie.

### De la pédagogie

Convaincu que le responsable formation a de beaux jours devant lui, Alain-Frédéric Fernandez explique que c'est à ceux qui l'exercent d'en dessiner à l'avenir le périmètre. "Les responsables formation doivent faire évoluer la fonction. De plus, le salarié devient autonome et indépendant face à son avenir. Dans cette perspective, la personne responsable de la formation dans l'entreprise doit pouvoir relayer les informations sur les dispositifs afin d'orienter au mieux les personnes dans l'entreprise tout en garantissant l'intérêt de cette dernière."

Un rôle de pédagogie pris très au sérieux chez Veolia : "Nous organisons de nombreuses réunions d'information pour accompagner les salariés sur leurs projets professionnels. Tout en communiquant sur les possibilités qui leur sont offertes." ●



Il va lui être demandé de rendre des comptes sur les dépenses pour calculer le retour sur investissement"



Alain-Frédéric Fernandez consultant en ingénierie pédagogique

Décret qualité : quel impact sur la formation ouverte et à distance ? P. 17

"Leadership" : le coaching des cadres P. 18

Le Cléa, un sésame pour l'employabilité P. 19



Nicolas Deguerry journaliste à Centre Inffo

EXPERTISE

## Décret qualité QUEL IMPACT SUR LA FORMATION OUVERTE ET À DISTANCE ?



**1 LEVER LES FREINS**  
Publié au Journal officiel du 1<sup>er</sup> juillet 2015, le décret relatif à la qualité des

actions de la formation professionnelle intéresse fortement les acteurs de la formation à distance. Sommés plus que d'autres de prouver l'efficacité de leur offre, ils pourront en effet trouver dans les critères définis par le législateur une occasion unique de se positionner sur le marché à égalité des autres modalités pédagogiques. Pour ce faire, organismes de formation, Opcas et autres financeurs ont jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour intégrer les critères définis par le décret. Autant dire que les professionnels de la distance, qui disposent d'une circulaire sur l'imputabilité des formations ouvertes et à distance depuis juillet 2001, ne seront pas pris au dépourvu. ●

**2 SIX CRITÈRES + UN**  
Au-delà du critère de conformité réglementaire, le décret qualité énumère six critères à prendre en compte pour juger de la qualité des formations : l'identification précise des objectifs de la formation et son adaptation au public formé ; l'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux stagiaires ; l'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement avec l'offre de formation ; la qualification professionnelle et la formation continue des chargés de formation ; les conditions d'information du public sur l'offre de formation, les délais d'accès et les résultats obtenus ; la prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires. ●

**3 LOGIQUE D'ÉVALUATION**  
Animateur d'une webconférence sur le sujet organisée par le Forum français pour la formation

ouverte et à distance (Fffod), Philippe Scelin, directeur général du groupe Irifa, rappelle que financeurs publics et paritaires auront à identifier les prestataires conformes aux critères. Ils pourront pour cela soit s'appuyer sur des procédures internes d'évaluation, soit s'assurer que le prestataire bénéficie d'une certification ou d'un label inclus dans une liste qui sera publiée courant 2016 par le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop). Chef de la mission de contrôle à la DGEFP, Stéphane Rémy invite, lui, les organismes à dépasser la notion de label simple "présomption" et conseille aux organismes de formation de ne pas oublier de "s'interroger sur les attentes des clients et les règles des Opcas". ●

**+ D'INFOS**  
www.fffod.org



**Knock Billy**  
journaliste à Centre Inffo

## “Leadership” LE COACHING DES CADRES



**C**OMMENT LE COACHING PEUT-IL VENIR EN AIDE AUX CADRES SOUMIS AUX FORTES PRESSIONS D'UN CHANGEMENT ORGANISATIONNEL ? L'APTITUDE DU COACH À CRÉER UNE “ALLIANCE DE TRAVAIL” AVEC SON CLIENT EST INDISPENSABLE.

Une transformation organisationnelle ne peut pas ne pas avoir de répercussions sur les cadres. Elle se traduit le plus souvent par une augmentation de la charge de travail, un rythme plus intense et plus rapide, ainsi que la pression de faire “plus avec moins” qui amène une augmentation du stress... “Les organisations sont à la recherche d'approches qui pourront contribuer de façon importante à améliorer le développement de leur capital humain et à combler l'écart entre les besoins de l'organisation et le niveau de compétences de leurs leaders”, indique Susan Loree, formatrice et coach, membre de l'Ordre des conseillers en ressources humaines du Québec. “À cet égard, le coaching de cadres est devenu une approche très populaire, choisie par un nombre croissant d'organisations comme partie intégrante d'une stratégie globale du développement du leadership.”

Selon elle, cet accompagnement a “un impact positif sur la capacité d'adaptation au changement et

sur la flexibilité des pratiques managériales du manager”. Il permet “une augmentation de la capacité à résoudre des problèmes et à composer avec l'incertitude en contexte de changement organisationnel”. Il favorise également “la motivation et l'engagement du manager à atteindre ses objectifs, ainsi que sa capacité à gérer et à évaluer sa progression quant à leur atteinte”. Point non négligeable, rappelle Susan Loree, “le coaching a des résultats positifs en matière de bien-être au travail et amène une réduction de la dépression et du stress”. Par ailleurs, les qualités du coach (empathie, écoute active, crédibilité, confiance, authenticité), sa formation (psychologie, affaires ou administration) et son aptitude à créer une alliance de travail avec son client constituent des conditions permettant d'atteindre les résultats du coaching. L'alliance de travail entre les deux “permet de préciser une entente qui

porte à la fois sur les buts, les actions et la qualité de la relation”. Car, assure Myrka Maheux, également formatrice et coach de cadres, “le coaching des managers est un processus de développement individuel, expérientiel, réflexif et systématique. Il vise l'atteinte des objectifs professionnels et organisationnels formulés par le client, et se fonde sur une relation qui valorise le respect et la confiance mutuelle”. Cependant, observe Susan Loree, qui accompagne depuis plus d'une vingtaine d'années individus et entreprises au Québec, “les résultats des programmes de coaching ne sont pas mesurés et les résultats produits ne sont pas vraiment connus”. Les organisations, qui y recourent de plus en plus, “auraient avantage à mettre en place des outils de mesure concernant les résultats issus de leurs programmes de coaching”, conseille Myrka Maheux. ●

### DES EFFORTS CIBLÉS

Les conditions organisationnelles jouent un rôle important dans la réussite de l'accompagnement des cadres. “En effet, une culture de coaching existe lorsque l'organisation a ancré cette approche comme élément stratégique. Ce faisant, l'organisation parvient à consacrer des efforts ciblés à l'intention de ses cadres supérieurs, de créer un environnement où le coaching peut se développer et d'en mesurer les résultats”, explique Susan Loree. La motivation et l'engagement individuels constituent également des conditions de réussite de l'accompagnement. Il importe également de veiller à la qualité du processus (déroulement, durée et relation entre le coach et le client).



**Cédric Morin**  
journaliste à Centre Inffo

## LÉGISLATION

## Socle de connaissances et de compétences LE CLÉA, UN SÉSAME POUR L'EMPLOYABILITÉ



**L** E SOCLE DE CONNAISSANCES ET DE COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES, REBAPTISÉ “CLÉA” EN SEPTEMBRE DERNIER, EST ENTRÉ EN APPLICATION DÈS LE LENDEMAIN DE LA PUBLICATION DE SON DÉCRET DE CRÉATION, LE 14 FÉVRIER 2015. IL RESTE POURTANT MÉCONNU.

“Le Cléa est recensé de droit à l'inventaire des certifications, et éligible à l'ensemble des dispositifs de financement de la formation professionnelle, dont le compte personnel de formation, la période de professionnalisation, mais aussi le plan de formation, les financements des Conseils régionaux...”, précise Maryline Gesbert, la responsable du service observatoire-études de Centre Inffo. “Côté mise en œuvre, après l'habilitation par le Copanef [Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation] de six réseaux d'organismes évaluateurs et formateurs, les Coparef [Comités paritaires régionaux] et les branches professionnelles poursuivent actuellement l'habilitation de prestataires régionaux et sectoriels.” “Le socle de connaissances et de compétences est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un

individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle. Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel”, précise le décret du 13 février 2015. De fait, il vise à garantir l'employabilité tous secteurs d'activité confondus des adultes grâce à un référentiel. Ce dernier s'adresse en premier lieu aux salariés et chômeurs faiblement qualifiés, et cette certification professionnelle s'articule autour de 7 principaux domaines (voir encadré), eux mêmes subdivisés en 28 sous-domaines et 108 critères d'évaluation. Ces 7 domaines sont modulables pour permettre de construire des parcours de formation individualisés, et la certification s'organise autour d'une phase d'évaluation des acquis du candidat. Elle débouche soit directement sur la certification, soit sur la proposition d'un parcours de formation. La certification est délivrée par un jury de représentants des organisations de salariés et d'employeurs. Néanmoins, pour éviter les décrochages, il est possible d'obtenir une validation partielle.

Dans tous les cas de figure, la personne qui prend en charge la phase d'évaluation et prescrit les actions de formation, ne pourra être celle qui les dispense. ●

### LES 7 PILIERS DU CLÉA

Les domaines couverts par le Cléa sont “la communication en français”, “l'utilisation des règles de base du calcul et du raisonnement mathématique”, “l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique”, “l'aptitude à travailler dans le cadre des règles définies d'un travail en équipe”, “l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel”, “la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie” et “la maîtrise des gestes et postures, le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires”.

LE +

Les produits, services et formations proposés par Centre Inffo.

## Droit de la formation LA FORMATION, LEVIER D'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Créée voici dix-neuf ans par l'Adapt (Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées), la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées se tiendra cette année du 16 au 22 novembre 2015. Comme de coutume, de nombreux événements et rendez-vous seront déclinés en France. Ainsi que dans plusieurs pays européens partenaires de l'association. Pour la première fois, la sécurisation des parcours professionnels constituera le thème de cette toute nouvelle Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. Preuve de l'importance croissante de cette problématique à laquelle Centre Inffo consacre des articles de longue date. Nous vous proposons une sélection de ces contributions dans un Dossier de Centre Inffo. ●



**+ D'INFOS**  
[www.actualite-de-la-formation.fr/rubriques/les-dossiers-de-centre-inffo](http://www.actualite-de-la-formation.fr/rubriques/les-dossiers-de-centre-inffo)



## Droit de la formation LES FICHES PRATIQUES 2016

Commandez dès maintenant l'édition 2016 des *Fiches pratiques de la formation continue* ! Vingt experts de Centre Inffo ont concentré tout le droit de la formation et sa jurisprudence en 800 fiches opérationnelles et 37 chapitres thématiques, avec plus de 10 000 références et sources (directement accessibles dans la version numérique). Les nombreux schémas, tableaux, guides et dossiers d'actualité sont une aide précieuse pour suivre l'évolution de la réglementation. À consommer par tous, sans modération : les amateurs de papier consulteront les deux tomes papier des *Fiches pratiques* pour une lecture confortable ; les accros de l'écran trouveront la version numérique actualisée en continu et bien des ressources complémentaires sur le site internet des *Fiches pratiques* (adaptable sur PC, mobile ou tablette). ●

**+ D'INFOS**  
<http://boutique.centre-inffo.fr>



## Nos réponses personnalisées CONSULTATION EXPERTE EN DROIT DE LA FORMATION

Vous rencontrez une difficulté sur un point précis de droit de la formation ? Centre Inffo vous propose d'y répondre avec le service "Consultation experte". Adressez votre question à nos experts juristes. Ils l'analyseront et vous transmettront une estimation financière. Après accord de votre part, l'expert vous fournira une réponse écrite sous 48 heures (jours ouvrés). Centre Inffo, des services qui facilitent votre vie quotidienne ! ●

**+ D'INFOS**  
Contact : [assistance-juridique@centre-inffo.fr](mailto:assistance-juridique@centre-inffo.fr)



Nord-Pas-de-Calais

## UNE NOUVELLE VISIBILITÉ POUR LE CARIF-OREF

Le 2 novembre, le C2RP (Centre régional de ressources pédagogiques), Carif-Oref Nord-Pas-de-Calais, a changé d'identité visuelle. "Au-delà du « relooking » de logo, cette nouvelle identité visuelle se veut le reflet de l'évolution de notre structure", a expliqué Florence Lecocq, directrice du C2RP.

Son objet est d'accroître la visibilité du Carif-Oref sur ses trois champs d'action que sont l'orientation, la formation et l'emploi, et de le positionner comme "structure d'étude, d'accompagnement et d'information au service de la réflexion et de la mise en œuvre des politiques publiques régionales". Les collaborateurs du C2RP ont pu s'exprimer dans l'étape de sélection

afin que "chacun puisse se reconnaître" dans ce nouveau logo. Le site internet a également été repensé dans son ensemble aux couleurs de la nouvelle charte graphique. "Il propose un accès facilité et rapide à l'offre de services du C2RP au travers de ses expertises

métiers : observer, professionnaliser, informer", a précisé Florence Lecocq. Ajoutant que plusieurs autres projets, actuellement en cours, verront le jour début 2016. ●

**+ D'INFOS**  
[www.c2rp.fr](http://www.c2rp.fr)



Florence Lecocq, directrice du C2RP Nord-Pas-de-Calais.

## Digital RH UN MOOC "CERTIFIANT"



Une première dans la galaxie des Moot français : 15 start-up se sont associées afin de développer Digital RH, un cours en ligne consacré à la "transformation digitale des entreprises". Porté par le concepteur Unow, il ouvre ses portes virtuelles ce 16 novembre, pour un mois,

à raison d'un nouveau module de deux heures par semaine. Originalité : il s'achèvera par un examen final (lui aussi réalisé en ligne) qui permettra d'obtenir une "certification" attestant le suivi du cours. Objectif : 7 000 inscrits. ●

**+ D'INFOS**  
[www.unow.fr/index.php/mooc-digital-rh](http://www.unow.fr/index.php/mooc-digital-rh)



Bretagne

## À PLUVIGNER, LA RÉGION REMET 54 "VISA INTERNET"

Dans le pays d'Auray (Morbihan), plus de 350 personnes ont bénéficié d'une initiation aux usages du web grâce au "Visa internet Bretagne", dans l'un des cinq Points d'accès à la téléformation (P@T) du territoire. 54 ont été récompensées par un titre remis le 13 novembre par Kaourintine Hulaud, conseillère régionale référente. À ce jour, près de 10 500 Visas internet ont été délivrés en Bretagne, dont plus de 1 500 depuis début 2015. La Région investit chaque année 200 000 euros dans ce dispositif. ●

**+ D'INFOS**  
[www.maison-emploi-auray.fr](http://www.maison-emploi-auray.fr)

44<sup>es</sup> Olympiades des métiers

## LES INSCRIPTIONS SONT OUVERTES

Les inscriptions sont ouvertes pour participer aux prochaines Olympiades des métiers, ou "WorldSkills Competition".

Cette compétition internationale qui concerne 50 métiers techniques, technologiques et artisanaux (coiffeurs, tailleurs de pierre, cuisiniers, stylistes, bijoutiers, paysagistes, carrossiers, chaudronniers, tourneurs...) permet à de jeunes de moins de 23 ans de concourir à haut niveau. Pour cette 44<sup>e</sup> édition, un nouveau métier fait son entrée : la boulangerie.

Les sélections régionales seront organisées dans les régions de France métropolitaine et d'outre-mer de janvier à octobre. Puis les finales nationales se dérouleront à

Bordeaux, du 9 au 11 mars 2017. Avant la compétition internationale qui se tiendra à Abu Dhabi (Émirats Arabes Unis) du 14 au 19 octobre 2017. Inscriptions sur le site. ●



Lors de l'épreuve de cuisine aux dernières Olympiades, à São Paulo, le 12 août 2015.

+ D'INFOS  
[www.worldskills-france.org](http://www.worldskills-france.org)

Provence-Alpes-Côte d'Azur  
UN CENTRE RÉGIONAL DE FORMATION  
POUR L'ÉCOCONSTRUCTION

La toute première formation lancée dans le cadre du CRFP Écoconstruction : une formation "charpentier bois", qui se déroule à l'Afpa de Gap.

Désigné par la Région comme l'un des cinq Centres régionaux de formation professionnelle en Provence-Alpes-Côte d'Azur, le CRFP des métiers de l'écoconstruction a été inauguré le 9 novembre, à Manosque. L'objectif :

permettre aux demandeurs d'emploi d'accéder gratuitement à une formation qualifiante (de niveau V et IV) dans des filières porteuses.

Le CRFP, qui se définit comme "un réseau de partenaires mutualisé capable de proposer aux usagers une offre de formation personnalisée", regroupe l'Afpa Paca, deux Gréta, un centre de formation de la Chambre de métiers, etc.

Les quatre autres Centres régionaux de formation professionnelle sont dédiés aux métiers des secteurs du commerce, du bâtiment second œuvre, des transports-logistique et des services à la personne. ●

+ D'INFOS  
[www.regionpaca.fr](http://www.regionpaca.fr)

#lovemyapprenticeship  
LE CONCOURS  
PHOTO-VIDÉO POUR  
LES APPRENTIS

Le concours photo-vidéo de la Commission européenne (26 octobre-23 novembre) se poursuit. Les apprentis doivent se prendre en photo ou réaliser une courte vidéo en se mettant en scène sur leur lieu de travail, et la partager sur Facebook, Twitter (#lovemyapprenticeship) ou Instagram. Le post qui recevra le plus de "j'aime" sera récompensé d'un séjour linguistique de deux semaines. ●

+ D'INFOS  
[http://ec.europa.eu/social/apprentice\\_competition.jsp?langId=fr](http://ec.europa.eu/social/apprentice_competition.jsp?langId=fr)

Aquitaine  
67 NOUVELLES  
FORMATIONS EN  
APPRENTISSAGE

Alain Rousset, président de la Région Aquitaine.

Le 2 novembre dernier, les élus du Conseil régional d'Aquitaine ont voté 67 nouvelles ouvertures de formations dans les CFA de la région.

Ce sont 1 011 places supplémentaires qui seront ouvertes en septembre 2016, et qui s'ajouteront aux 900 places ouvertes pour la rentrée 2015.

Le taux de réussite aux examens est de 82 % et le taux d'insertion dans l'emploi de près de 70 % un an après l'obtention du diplôme. C'est pourquoi la carte des formations a été modifiée afin de renouveler et d'élargir le choix des cursus au regard des besoins en compétences identifiés dans les entreprises de la région. Le Conseil régional a consacré un budget de 102 millions d'euros à l'apprentissage en 2015. ●

+ D'INFOS  
[www.aquitaine.fr](http://www.aquitaine.fr)

Pays de la Loire  
LA CHARTE DE QUALITÉ ET  
DE DÉVELOPPEMENT DE LA VAE

Les acteurs de l'enseignement supérieur (Rectorat, Universités, Cnam, CCI et Région) se sont "mis en ordre de marche" pour augmenter de 50 % le nombre de diplômés par la validation des acquis de l'expérience (et atteindre les 1 000 bénéficiaires). C'est l'objet de la "Charte de qualité et de développement de la VAE" 2015-2020. ●

+ D'INFOS  
[www.paysdelaloire.fr](http://www.paysdelaloire.fr)



CENTRE INFFO  
VOUS PROPOSE  
UNE JOURNÉE D'ACTUALITÉ

RENDRE  
SON OFFRE  
DE FORMATION  
CERTIFIANTE  
ET ÉLIGIBLE  
AU CPF

8 décembre, Paris

INSCRIPTION ET RENSEIGNEMENT  
SERVICE COMMERCIAL  
Tél. : 01 55 93 91 82/83 • Fax : 01 55 93 17 28  
[contact.formation@centre-info.fr](mailto:contact.formation@centre-info.fr)



## Maisons de l'emploi UNE CAMPAGNE DE SOUTIEN EN LIGNE



À La Maison de l'emploi de Bayonne.

Les Maisons de l'emploi ont lancé une campagne de soutien en ligne, appelant les entreprises à reconnaître les services qu'elles rendent dans le domaine de la gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences, du soutien aux mutations économiques et, notamment, du développement de la clause sociale d'insertion et de promotion de l'emploi. Plus de 1 700 entreprises ont signé à ce jour cette campagne de soutien. ●

**+ D'INFOS** [www.ville-emploi.asso.fr/soutien-aux-maisons-de-lemploi](http://www.ville-emploi.asso.fr/soutien-aux-maisons-de-lemploi)

### Erratum

#### CNEFOP ET COPANEF

Un lapsus s'est glissé dans notre article "Un Mooc consacré au dialogue social dans la formation" (*Info formation* n° 887, p. 30) : Christian Janin n'est pas président du Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles), mais du Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation). Le président du Cnefop est bien sûr Jean-Marie Marx. Pour mémoire, le Cnefop est une instance multipartite, qui regroupe notamment des représentants de l'État et des Régions. Alors que seuls les partenaires sociaux sont représentés au Copanef. Les deux instances ont été créées par décrets parus au *Journal officiel* du 27 août 2014. ●

**+ D'INFOS**  
[www.actualite-de-la-formation.fr](http://www.actualite-de-la-formation.fr)

## - PÉDAGOGIE -



Amphithéâtre du Cnam, où s'est tenue le 3 novembre la journée organisée par *Éducation permanente*, avec l'Afpa.

### Débat

## LE RETOUR DE LA PÉDAGOGIE EN FORMATION DES ADULTES

La question pédagogique est le parent pauvre des débats sur l'avenir de la formation des adultes. Alors que l'actualité juridique monopolise l'attention, elle semble se diluer à la faveur des processus d'autoformation, mais aussi de logiques prescriptives. La question a été abordée lors de la journée organisée le 3 novembre par *Éducation permanente*, avec l'Afpa et le Cnam. Nicolas Deguerry

**Pour Paul Santelmann, directeur de la veille pédagogique à l'Afpa,** du fait de l'évolution de la commande publique, ce n'est plus tant l'appareil de formation qui décide des modes d'organisation que

les cahiers des charges. La standardisation de la commande imposée par les financeurs à tous les organismes de formation aboutit à une disparition des "singularités pédagogiques" de la formation des adultes. Que faire ? "Réinvestir le champ de l'innovation." Le directeur de la veille pédagogique invite à mieux tirer parti de la validation des acquis de l'expérience dans le champ des métiers de la formation, selon lui "extraordinaire observatoire des pratiques professionnelles", ainsi qu'à davantage prêter attention aux marges de la formation institutionnelle : plutôt que de voir dans le développement des auto-apprentissages une forme de concurrence, il s'agirait plutôt d'"apprendre à s'approprier" ces nouvelles formes et à rechercher la "complémentarité". ●

## QUELLE FORMATION POUR LES FORMATEURS ?

Métier pour les uns, fonction pour les autres, l'activité de formation revêt des réalités multiples.

**Avant tout, qu'est-ce qu'un formateur ?** Pour Nathalie Bourcheix-Le Blond, chargée d'enseignement au Cnam, il s'agit avant tout du détenteur d'une expertise particulière à qui l'on demande de venir faire de la formation... Or, "pour être efficace, le formateur doit savoir fabriquer des dispositifs dont il est le garant du sens et de la cohérence", souligne Claude Debon, maître de conférences honoraire au Cnam. Selon Michel Dumas, professeur honoraire de l'Université de Nantes, trois fondamentaux devraient guider une formation de formateurs. D'abord, trouver son "modèle de référence personnel" suppose d'accorder ses connaissances et "l'instrumentation pédagogique" dont on souhaite disposer. Le deuxième point renvoie à la "dimension réflexive" de l'activité, qui requiert l'installation de "lieux d'échanges de pratiques et de retours d'expériences". Enfin, il conviendrait de réfléchir au degré de prise en compte des expériences précédentes, à la place des styles d'apprentissage et des caractéristiques générationnelles, ou encore à l'articulation des logiques de construction de compétences avec les situations professionnelles. Attention, prévient Claude Debon, il ne suffit pas que des formations existent, même modularisées, pour susciter l'adhésion. Les formateurs doivent être "convaincus de leur nécessité pour élargir leur professionnalité et la faire reconnaître". Il faut donc "maintenir un noyau dur du métier pour fonder la formation de formateurs". ●

### Bulletin d'abonnement



à retourner à Centre Inffo, 4, avenue du Stade-de-France, 93218 Saint-Denis-La Plaine cedex - Téléphone : 01 55 93 91 91 - Télécopie : 01 55 93 17 28

OUI Je m'abonne à **INFFO FORMATION** 410PO

#### MES COORDONNÉES

M.  Mme

Nom \_\_\_\_\_

Prénom \_\_\_\_\_

Entreprise/Organisme \_\_\_\_\_

Service \_\_\_\_\_

n°/Rue \_\_\_\_\_

Code postal \_\_\_\_\_ Ville \_\_\_\_\_

E-mail \_\_\_\_\_

Téléphone \_\_\_\_\_ n° APE / / / / / / / /

n° SIRET / / / / / / / / / / / / / / / / / /

#### MODE DE RÈGLEMENT

pour \_\_\_\_\_ abonnement(s) d'un an (tarif 2015)

France métropolitaine : 190 € HT  
soit 193,99 € TTC (TVA 2,10 %)  
Outre-mer : 190 € HT + TVA en vigueur

Ci-joint règlement à l'ordre de Centre Inffo par :

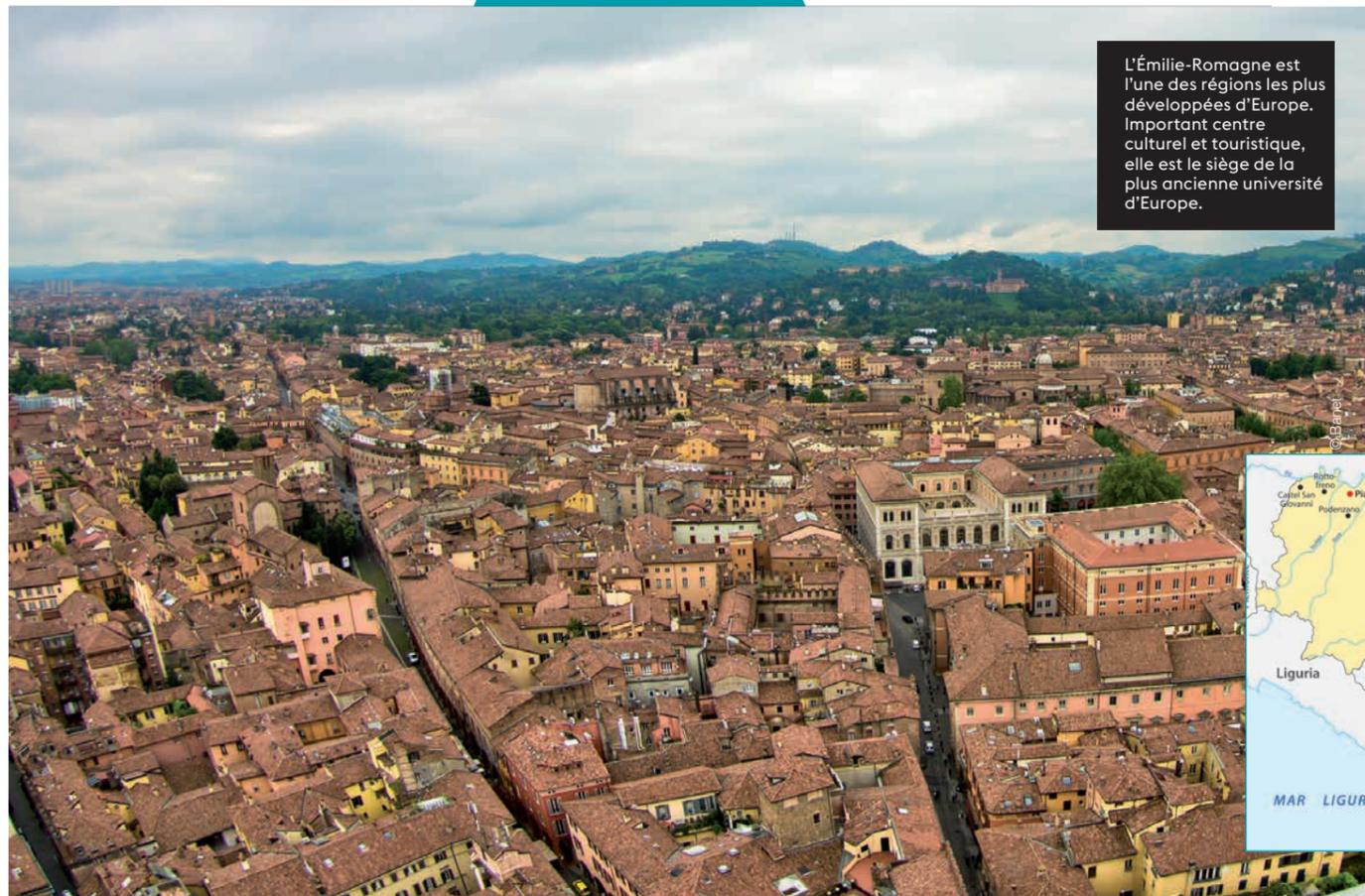
chèque bancaire  chèque postal

S'il s'agit d'un réabonnement, merci de bien vouloir préciser votre code client / / / / / / / /

Le / / / / / ,

à \_\_\_\_\_

signature - cachet établissement >



L'Émilie-Romagne est l'une des régions les plus développées d'Europe. Important centre culturel et touristique, elle est le siège de la plus ancienne université d'Europe.



À Bologne, en Émilie-Romagne.



Italie

# L'ÉMILIE-ROMAGNE FAIT DU "CAPITAL HUMAIN" LA VALEUR AJOUTÉE DU TERRITOIRE

Sur un territoire où règne une tradition forte du dialogue social, les acteurs économiques et politiques développent l'économie locale par les compétences.

Célia Coste

L'ÉMILIE-ROMAGNE FICHE D'IDENTITÉ

région d'Italie du Nord de 4,5 millions d'habitants pour une superficie de 22 446 km<sup>2</sup>

Nombre d'actifs 2 millions

Demandeurs d'emploi 179 000 (8,5 % de la population active)

Nombre d'entreprises 420 000

**L**e cercle de réflexion européen Confrontations Europe a lancé en novembre 2014 un vaste projet visant à renforcer la compréhension et le dialogue entre les acteurs de l'industrie dans plusieurs pays afin de trouver des solutions pour faire

face aux défis de l'emploi. "Ce projet de dix-huit mois a pour objectif de regarder comment les relations industrielles en Europe aux différents niveaux (horizontal ou vertical) traitent des mutations en cours, en particulier celles liées au numérique et la transition énergétique. Autrement dit, en quoi ce qui existe déjà est capable de

répondre à ces enjeux ou au contraire s'il y a besoin de réfléchir à une nouvelle articulation des évolutions soit des procédés, soit des sujets", expliquait Marcel Grignard, président de Confrontations Europe, lors du séminaire Emploi formation sur les territoires européens, organisé à Bologne à la fin du mois d'octobre<sup>1</sup>.

L'occasion de venir examiner de plus près les initiatives locales développées dans la région italienne d'Émilie-Romagne. Région symbolisée par Bologne, ville mêlant tradition et innovation, comme l'a rappelé Anne Macey, déléguée générale de Confrontations Europe. "Nous tentons de redessiner la cartographie de la production", expose Patrizio Bianchi, administrateur en charge de la formation professionnelle dans la région.

## Un pacte pour l'emploi pour réduire le chômage dans la région

"La gauche a toujours gouverné la région et a impulsé une forte dynamique de dialogue social, illustrée par la présence forte du syndicat CGIL (sœur italienne de la CGT)", détaille Mimmo Carriero de la Fondation Astrid<sup>2</sup>. Ce cadre est actuellement remis en question au niveau national par le gouvernement de Matteo Renzi. Les acteurs régionaux comptent d'autant plus s'imposer comme un exemple pour toute l'Italie. Dans cette perspective, le "Patto per il lavoro"<sup>3</sup> a été conclu en juillet 2015 avec pour objectif



3 QUESTIONS À Marcel Grignard, président de Confrontations Europe.

## "Accompagner la décentralisation du dialogue social"

Quelle est la particularité de la politique menée en Émilie-Romagne en matière d'emploi et de formation ?

La Région a mis l'accent sur les compétences, sur la formation et a conclu un accord novateur avec l'ensemble des parties prenantes (Régions, partenaires sociaux...). Cela est d'autant plus intéressant qu'est apparue en Europe depuis un bon moment une évolution majeure du dialogue social vers la décentralisation et une plus grande place accordée à la négociation d'entreprise, alors que la régulation sociale était plutôt l'apanage des branches.

Comment cette décentralisation du

dialogue social doit-elle être pensée ?

Très souvent, la décentralisation de la négociation sociale d'entreprise en Europe se traduit par une faiblesse des autres niveaux : on a une décentralisation qui n'est pas organisée et qui, même si elle a des effets positifs, n'est pas en mesure de prendre en compte les enjeux d'équilibre plus larges que ceux de l'entreprise. C'est un des éléments du débat qui nous paraît important. À savoir comment accompagner en Europe cette décentralisation par la régulation. Il convient de trouver la bonne articulation sur les questions de formation, par exemple entre le besoin de former

les acteurs là où ils sont en fonction des besoins du territoire, tout en maintenant une cohérence d'ensemble sur un pays et sur l'Union européenne.

Quels enseignements peut-on alors en tirer ?

L'Europe devrait miser sur des expériences positives de cette nature pour penser les réponses structurelles qu'elles devraient porter au niveau de l'Europe. Ces réalisations limitées à des territoires ou des entreprises ont un intérêt dans la mesure où elles répondent à des enjeux économiques et sociaux. Leur diffusion fait partie des solutions à la question de la compétitivité de l'Europe de demain.

de réduire de moitié le chômage d'ici 2020. Les décideurs locaux, partenaires sociaux, universités, institutions, employeurs, etc., se sont engagés à travailler ensemble au cours des cinq prochaines années pour mettre en œuvre les stratégies, actions et outils capables de générer de la croissance et une nouvelle cohésion sociale. 15 milliards d'euros ont été mobilisés pour soutenir la création de 120 000 emplois.

## La valeur ajoutée de la compétence

Face aux mutations (énergétiques, numériques...), le secteur industriel doit se réinventer. "La mutation



Sant'Agata Bolognese est la ville du constructeur automobile Lamborghini.



Le pont de Comacchio, en Émilie-Romagne.

numérique peut s'accompagner d'une mutation majeure de l'entreprise. Deux choix s'offrent à nous : celui d'inclure les salariés et le social, ou celui qui tend à vouloir s'en débarrasser. C'est un dilemme important qui marquera l'avenir de l'Europe", explique Marcel Grignard, président de Confrontations Europe.

En Émilie-Romagne, on croit pourtant à la valeur ajoutée de la compétence et du capital humain. "Le projet de la Région, c'est de voir comment l'ensemble des partenaires prennent en compte les évolutions et essaient de faire de la compétence des salariés une plus-value de l'industrie de cette région. C'est, en résumé, faire le pari de l'accroissement des compétences comme étant un élément attractif du territoire assurant l'arrivée d'investisseurs, assurant son développement, plutôt que de jouer sur une compétitivité-coût qui, souvent, est difficilement compatible avec la cohésion sociale."

### UNE INITIATIVE : LE "CV DE SITE"

Une initiative qui peut faire écho aux aspirations de la région Émilie-Romagne : celle du "CV de site", développée par le cabinet d'expertise Syndex et expérimentée dans l'entreprise allemande Bosch sur le site de Vénissieux, en périphérie de Lyon. L'idée repose sur la capitalisation des compétences collectives sur un site donné. En l'occurrence, celles des salariés de Vénissieux, qui fabriquaient des pompes à injection de moteur diesel, pour passer à l'assemblage de panneaux solaires que le groupe n'arrivait pas à réaliser sur son site allemand. Grâce à l'identification des compétences collectives des salariés du groupe, Bosch a pu rapatrier cette production de Chine en France.

productivité dans notre région, martèle Vincenzo Colla, secrétaire régional de la CGIL. Nous devons pouvoir être en mesure de planifier les compétences au niveau territorial afin de permettre à chaque jeune d'obtenir un emploi. Tout cela en évitant, et c'est le plus important, l'abandon social de notre jeunesse."

Car, comme l'a rappelé Vittorio Campione, directeur de la Fondation Astrid, l'Italie se distingue de manière négative quant au nombre de jeunes sortant du système éducatif sans diplôme ni certification. "C'est plus d'un jeune sur cinq qui se retrouve dans cette situation. En outre, le chômage des jeunes atteint un taux record en Europe : plus de 40 % des 15-24 ans ne trouvent pas d'emploi." ●

### Ducati et Lamborghini : système de formation novateur à l'italienne

Chez Ducati ou Lamborghini, on a fait le choix des compétences. Les deux entreprises italiennes ont mis en place un système de formation en alternance au travers d'un programme intitulé *Dual education system Italy* (Desi) dans le cadre d'un projet collaboratif entre la Région, les universités, des centres de recherche et le ministère de l'Éducation. Des formations destinées à insérer les jeunes qui en ont le plus besoin (décrocheurs, jeunes en difficulté) et visant des métiers touchant principalement à la mécanique.

### Planifier les compétences

"Le sujet de la formation est stratégique pour la



1. Le 22 octobre, "Emploi et dialogue social : des territoires au niveau européen", séminaire au Conseil régional d'Émilie-Romagne dans le cadre du projet de Confrontations Europe "Les relations industrielles en Europe face aux défis de l'emploi" (de novembre 2014 à mai 2016).



2. Fondation pour l'analyse, les études et les recherches sur la réforme des institutions démocratiques et sur l'innovation dans l'administration publique.  
3. Pacte pour l'emploi.

# LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE ?

## C'EST POSSIBLE AVEC MON COMPTE PERSONNEL DE FORMATION !

Le compte personnel de formation permet aux salariés et demandeurs d'emploi de se former efficacement et d'être acteurs de leurs parcours professionnels.

Vous aussi, activez votre compte et découvrez vos nouveaux droits sur [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr)





**HERVÉ FERNANDEZ**

DIRECTEUR DE L'AGENCE NATIONALE DE LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME (ANLCI)

Parcours

2001  
secrétaire général  
de l'ANLCI

2011  
directeur de l'ANLCI

# POUR LA MISE EN ŒUVRE DU "CLÉA"

**"Cléa."** C'est le nouveau nom donné au socle commun de connaissances et de compétences professionnelles (auparavant dit "S3CP") par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef), qui en est le garant. Salariés, demandeurs d'emploi, jeunes en insertion, tous peuvent être concernés. Et l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme est en première ligne pour y travailler.

Philippe Grandin

## Qu'est-ce qui caractérise en propre le "socle de connaissances et de compétences" ?

Le "socle commun de connaissances et de compétences" de l'Éducation nationale recense ce que tout élève doit maîtriser à la fin de la scolarité obligatoire. En 2009 et 2013, les partenaires sociaux, dans les accords interprofessionnels, ont complété ce socle en élaborant un socle de connaissances et de compétences professionnelles, appelé aujourd'hui "Cléa".

Ce dernier constitue une certification interprofessionnelle et non pas un dispositif de formation. Il donne la possibilité de reconnaître chez une personne la maîtrise des savoirs fondamentaux qui favorisent son accès à la formation professionnelle et à une insertion sociale et professionnelle solide.

Pour atteindre cet objectif, divers financements peuvent être mobilisés de manière à ce que chaque personne en situation d'illettrisme bénéficie

d'une formation en vue de l'obtention du socle. Il est très important de veiller, concernant les solutions proposées en termes de formation, à ce que la démarche soit inclusive, c'est-à-dire adaptée au profil réel de chaque personne pour lui permettre de franchir cette première marche que constitue le socle.

## Comment abordez-vous le problème de l'illettrisme dans le monde du travail ?

La moitié des personnes confrontées à l'illettrisme sont en effet dans l'emploi. Avec les partenaires qui sont les interlocuteurs naturels des entreprises, nous menons un travail d'information de manière à amplifier la prise de conscience sur le phénomène de l'illettrisme, nous expliquons les enjeux et en quoi investir dans la formation aux savoirs de base participe à plus de sécurité, à une meilleure performance économique, ou à une réduction du stress chez certains salariés, par exemple. C'est un enjeu d'autant plus fort que l'écrit est de



*L'illettrisme ?  
Ce phénomène est invisible, mais touche  
pourtant 2,5 millions de personnes en France"*

plus en plus présent au travail, notamment en raison de l'utilisation du numérique. Il y a eu ces dernières années une réelle prise de conscience qui s'est accompagnée d'une forte mobilisation des partenaires sociaux et de la montée en charge des Opca et des Fongecif qui sont maintenant outillés pour répondre aux attentes de leurs adhérents.

## Comment répondez-vous aux besoins de professionnalisation des conseillers en orientation ?

En partenariat avec l'agence Erasmus+ et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), nous avons développé des séquences de formation pour proposer des cours autonomes en ligne à destination de tous les conseillers chargés de l'orientation professionnelle. Cette formation ouverte et à distance gratuite sera effective dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Elle permettra aux conseillers et agents d'accueil de disposer d'informations simples au sujet de l'illettrisme et de conseils pour mieux accompagner les personnes. Elle est constituée de situations concrètes, fréquemment rencontrées dans la réalité.

L'objectif est d'outiller les conseillers pour qu'ils puissent identifier les situations d'illettrisme, aborder cette question sans gêner les personnes et sans être gênés eux-mêmes. Cette autoformation en ligne à destination des conseillers d'orientation est une adaptation du livret de formation destiné aux conseillers d'Opca et d'Opacif qui a été développé en partenariat avec le FPSPP.

## En quoi la mobilisation collective constitue-t-elle une stratégie pertinente pour lutter contre l'illettrisme ?

Tout d'abord, il faut regarder la réalité en face et nommer l'illettrisme si nous voulons le combattre. Ce phénomène est invisible, mais touche pourtant 2,5 millions de personnes en France. Poser une définition commune de l'illettrisme comme nous l'avons fait dès le début nous a permis de cerner l'ampleur du phénomène une première fois en 2004, de mesurer son évolution dans le temps et d'apporter des solutions adéquates. Nous proposons une méthode de travail

très simple : il s'agit de permettre à chacun de mieux comprendre son rôle dans la chaîne de traitement de l'illettrisme et de l'aider à s'engager avec des outils efficaces.

Cette méthode qui consiste à fédérer autour d'un problème à résoudre qu'est l'illettrisme des partenaires aux sensibilités très diverses commence aujourd'hui à produire des effets car l'illettrisme a reculé entre 2004 et 2012. Ainsi, la mobilisation des acteurs du monde du travail (partenaires sociaux, notamment) est une opportunité importante pour renforcer les actions et les inscrire dans la durée. L'objectif étant d'amplifier le mouvement.

Avec l'aide du Fonds social européen et jusqu'à fin 2017, nous allons poursuivre notre Forum permanent des pratiques, avec un objectif majeur : les identifier et les mutualiser, expliquer les facteurs de réussite et les freins, pour mettre à disposition des acteurs et des partenaires des outils simples, concrets et efficaces. Les solutions qui ont fait leur preuve doivent être rendues visibles et mises à la disposition de tous sous la forme de guides pour agir. Nous porterons une attention particulière à la lutte contre la fracture numérique et sur les solutions proposées aux personnes les plus fragiles, quel que soit leur statut.

L'échange des bonnes pratiques joue un rôle très important dans la démultiplication des solutions proposées aux personnes. Le rôle de l'Agence est d'être un catalyseur aux plans national et régional, y compris et de manière renforcée, dans les territoires d'Outre-mer. ●

## NUMÉRO VERT "ILLETTRISME INFO SERVICE"

Créée en 2000 et installée en juin 2001 à Lyon, l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) se veut au carrefour des partenaires et acteurs impliqués dans la prévention et la lutte contre l'illettrisme. Elle les aide à prendre la place qui leur revient dans cette action nécessairement collective. En 2014, le conseil d'administration de l'Agence a approuvé le renouvellement de la convention constitutive du groupement d'intérêt public (GIP) ANLCI pour une période de cinq ans, jusqu'à fin 2018. Par ailleurs, à l'occasion de la deuxième édition des Journées nationales d'action contre l'illettrisme de septembre 2015, un numéro vert "llettrisme info service" est désormais en service : 0800 11 10 35.



Un outil pour  
votre futur métier  
et votre reconversion  
professionnelle



**Orientation  
pour tous**

[www.orientation-pour-tous.fr](http://www.orientation-pour-tous.fr)

*Découvrez* les métiers et les secteurs qui recrutent

*Trouvez* des formations près de chez vous

*Consultez* les différents dispositifs de formation  
et les aides financières

*Rencontrez* un conseiller en orientation

Retrouvez-nous sur :



<http://www.facebook.com/orientationpourtous>



[http://twitter.com/opt\\_orientation](http://twitter.com/opt_orientation)



## Itinéraire

# GÉRALDINE LEGROS

LE SENS MALGRÉ TOUT

bio

2007

master matériaux  
pour énergies  
renouvelables et  
environnement  
(formation initiale)

2015

master  
développement  
social urbain et  
action publique  
(formation continue)

D'ingénieure à chargée de mission en développement social urbain, en passant par l'insertion, à 34 ans, Géraldine Legros a déjà un parcours riche, en résonance avec les préoccupations environnementales et sociales de l'époque.

Nicolas Deguerry

**L**a formation initiale de Géraldine Legros en témoigne, elle appartient à cette génération naturellement sensibilisée au développement durable. Suffisamment concernée pour consacrer ses études supérieures à la cause, elle n'en a pas moins bifurqué à la suite d'une première expérience qui lui fit mesurer l'écart entre le marketing de la construction énergétique et la réalité des pratiques. Employée dans un bureau d'études, elle n'apprécie guère de devoir se mettre au service de cahiers des charges estampillés HQE qui n'hésitent pas à imposer des matériaux non recyclables pour l'isolation des bâtiments. L'expérience dure six ans, mais le sentiment d'être dans un marché de dupes progresse : doit-elle poursuivre dans cette voie qu'elle a choisie sur la base de convictions qu'elle balaie au quotidien ? La réponse est non.

### De l'environnement au développement social

Souhaitant se rapprocher d'une mission plus conforme à la perception qu'elle se fait de son utilité sociale, elle suit alors un bilan de compétences qui valide son projet de reconversion. Ce sera l'insertion, secteur qu'elle a découvert en tant que bénévole au sein d'un centre social. Visant un diplôme universitaire de formateur d'adultes, elle sollicite un congé individuel de formation qui lui est refusé, de même que la rupture conventionnelle qu'elle avait réclamée. Le parcours devient dès lors plus ardu et passe par les cours du soir du Cnam.

C'est la possibilité d'obtenir une convention de stage qui lui permet de mettre un pied dans son nouveau domaine, où elle évolue de chargée de formation à chargée d'insertion. Si sa conception du sens au travail est désormais respectée, c'est



*La reconversion peut être très compliquée"*

cette fois-ci la précarité du secteur qui l'amène à nouveau à revoir son parcours. Profitant d'un licenciement économique, elle bénéficie d'un financement Pôle emploi pour suivre un master qui lui permet de décrocher un CDI en tant que chargée de mission en développement social urbain. Stabilisée et mieux rémunérée, elle s'occupe désormais de développement local et d'ingénierie de projet.

À 34 ans, Géraldine Legros ne regrette rien, si ce n'est sa première orientation. *"Si j'étais allée directement vers les sciences humaines, voire l'architecture puis la sociologie urbaine, je serais allée beaucoup plus vite"*, estime-t-elle. Reste le processus de reconversion, qu'elle juge *"très compliqué"*. Car si la recherche d'informations est relativement aisée pour les publics qualifiés, elle souligne *"l'inconfort"* financier et organisationnel du parcours, quand celui-ci doit se réaliser en dehors du plan de formation ou d'un congé individuel de formation. ●



## SUR LE WEB

### Compte personnel, modularisation de la formation... quelle ingénierie des parcours ?

Vidéo publiée sur Dailymotion, enregistrée dans le cadre des Jeudis de l'afref (Association française de réflexion et d'échange sur la formation) Hugues Lenoir (Université de Nanterre), Thierry Ardouin (Université de Rouen), Lionel Lemaire (Fongecif Lorraine) et Alain Gonzalez (Conférence des directeurs de service universitaire de formation continue).

#### + D'INFOS

[www.dailymotion.com/video/x39hdiO\\_afref-jeudi-24-septembre-compte-personnel-modularisation-de-la-formation-quelle-ingenierie-des-parco\\_school](http://www.dailymotion.com/video/x39hdiO_afref-jeudi-24-septembre-compte-personnel-modularisation-de-la-formation-quelle-ingenierie-des-parco_school)



Jacques Barthélémy et Gilbert Cette, Odile Jacob, 2015

## PUBLICATION

### Réformer le droit du travail

À l'occasion de la parution de l'ouvrage *Réformer le droit du travail* de l'avocat en droit social Jacques Barthélémy et du professeur d'économie Gilbert Cette, France Culture a invité ce dernier et Frédéric Sawicki, professeur de science politique à l'Université Paris-I Panthéon-Sorbonne, pour une émission sur le thème "Réformer le droit du travail : un enjeu politique ?" L'enregistrement reste disponible sur internet.

#### + D'INFOS

[www.odilejacob.fr](http://www.odilejacob.fr)  
[www.franceculture.fr](http://www.franceculture.fr)



Formation emploi n° 131, Céreq.

## PUBLICATION

### Le bac pro a 130 ans

Dossier de *Formation emploi*, revue française de sciences sociales éditée par le Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications). Contributions sur le caractère professionnel de l'enseignement, la lutte contre les inégalités par l'alternance, l'expérience des bacheliers professionnels industriels devenus ouvriers qualifiés, etc.

#### + D'INFOS

[www.cereq.fr/publications/Formation-emploi/Le-Bac-pro-a-30-ans](http://www.cereq.fr/publications/Formation-emploi/Le-Bac-pro-a-30-ans)



## SUR LE WEB

### Retour sur le premier baromètre formation du Garf

Lors d'une conférence de presse au Procope le 15 septembre dernier, le Groupement des acteurs et responsables de la formation (Garf) dévoilait son baromètre formation. Les résultats de cette étude ont été commentés par Claude Monnier (DRH de Sony Music France), Christophe Delabroye (directeur de Rexel Academy), Nicolas Lonjou (directeur de Ginger CEBTP Formation) et le président du Garf Alexis Hluszko. Cette table ronde était animée par Marc Denney (directeur C-Campus).

#### + D'INFOS

[www.garf.asso.fr/fr/actualites.aspx?ActualiteID=139/www.youtube.com/watch?v=jci4ZOXChA&feature=youtu.be](http://www.garf.asso.fr/fr/actualites.aspx?ActualiteID=139/www.youtube.com/watch?v=jci4ZOXChA&feature=youtu.be)

# COMPÉTENCES, INNOVATION, PERFORMANCE

## le monde bouge, la formation aussi !



Biarritz,  
27, 28 et 29 janvier 2016  
[www.centre-inffo.fr/uhfp](http://www.centre-inffo.fr/uhfp)

*Formation continue, tout change.  
Pour tout comprendre,  
votre meilleur conseiller juridique !*



La référence  
de plus de 10 000 professionnels  
de la formation



édition  
2016

RÉFORME  
2014  
INTÉGRÉE

# FICHES PRATIQUES

Les fiches pratiques de la formation continue

[www.droit-de-la-formation.fr](http://www.droit-de-la-formation.fr)

